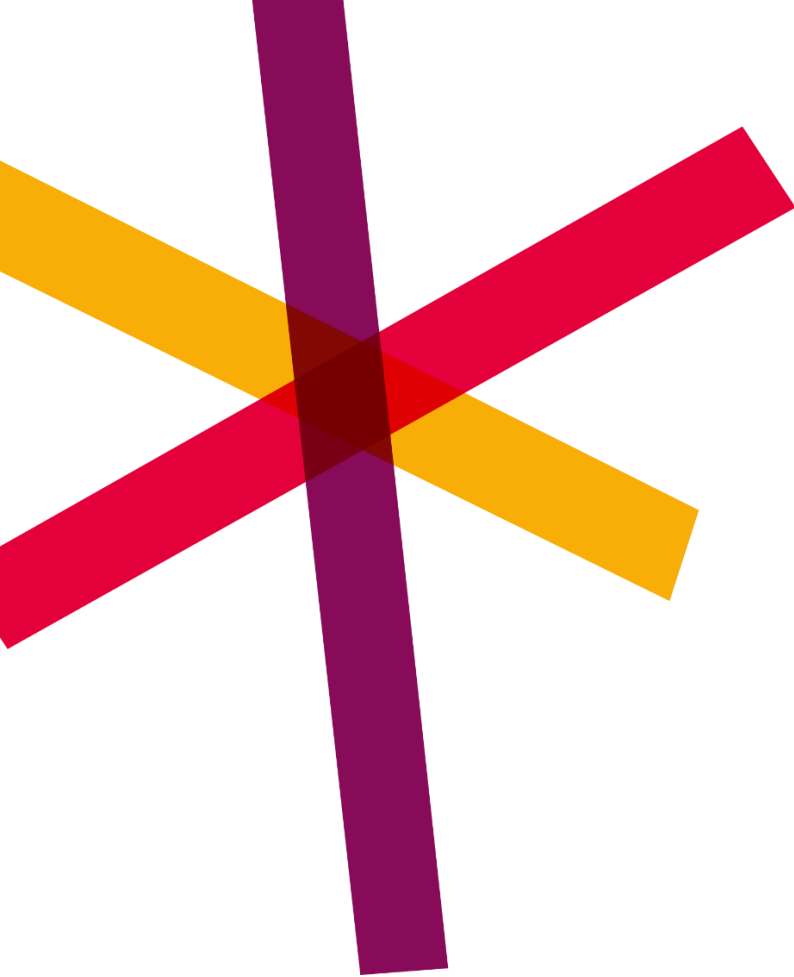




Definities en Berekeningen van de dashboards in 'Absence Essentials'

SD Worx Insights

1. Inhoudstafel

2.	INLEIDING	2
3.	OP WELKE POPULATIE ZIJN DE METRIEKEN GEBASEERD?	3
3.1	'all employees'	3
3.2	Uitzondering op populatie	4
4.	METRIEKEN IN 'ABSENCE ESSENTIALS'	4
4.1	Het 'tellen' van werknemers	4
4.1.1	'All employees', Employees without sickness	4
4.1.2	Headcount, FTE	5
4.2	Absence and sickness %	6
4.2.1	Absence %	6
4.2.2	Absence % in days versus in hours	8
4.2.3	Sickness %	9
4.3	Sickness days and periods	11
4.3.1	Sickness days	11
4.3.2	Sickness periods	11
4.4	Bradford	12
4.4.1	Bradford Factor	12
4.5	Absence and sickness costs	13
4.5.1	Absence costs	13
4.5.2	Sickness costs	13
4.6	Work accidents	13

2. Inleiding

Dit document bevat aanvullende toelichtingen over de cijfers in de dashboards van de SD Worx Insights applicatie 'Absence Essentials'. Naast de korte beschrijving die in elke grafiek op de dashboards terug te vinden is (onder het icoon "?"), volgt hier een verdere toelichting over de berekeningen, de afbakening van het personeelsbestand voor de berekeningen en de betrokken looncodes van de gebruikte metriecken in 'Absence Essentials'.

Het betreft volgende metriecken in 'Absence Essentials':

- | | |
|-------------------------------------|---|
| • Headcount | Aantal werknemers |
| • Fulltime Equivalent (FTE) | Voltijds Equivalent (VTE) |
| • 'All employees' | 'alle werknemers' |
| • Absence % | % Afwezigheid |
| • Absence % in days versus in hours | % Afwezigheid in dagen vs uren |
| • Sickness % | % Ziekteverzuim |
| • Sickness days | Ziektedagen |
| • Sickness periods | Ziekteperioden, Frequentie |
| • Bradford Factor | Bradford Factor |
| • Absence Costs | Afwezigheidskosten |
| • Sickness costs | Verzuimkosten |
| • Family leave % | % Afwezigheid wegens familiale redenen |
| • Family leave costs | Afwezigheidskosten wegens familiale redenen |
| • Work accidents days | Afwezigheidsdagen wegens arbeidsongeval |

'Absence Essentials' is gebaseerd op de Belgische payroll data van jullie organisatie. De dashboards hebben tot doel meer inzichten te geven in de afwezigheden en ziekteverzuim binnen jullie organisatie. Ook de Bradford factor die inzoomt op de frequentie van afwezigheid en het aantal ziektedagen is raadpleegbaar, alsook de loonkosten gelinkt aan de verschillende types van afwezigheid.

3. Op welke populatie zijn de metrieken gebaseerd?

3.1 'all employees'

Korte beschrijving

Alle berekeningen van de metrieken in 'Absence Essentials' zijn gebaseerd op het concept van 'all employees' in de geselecteerde referentieperiode.

'All employees', aantal werknemers tewerkgesteld met een actief contract **in** de geselecteerde periode, inclusief de nieuwkomers en diegenen die het bedrijf ondertussen hebben verlaten.

Er is echter **één uitzondering** hierop, met name de 'werknemers in Progressieve WerkHervatting' bij de berekeningen van de metrieken rond afwezigheid wegens ziekte. Deze beperkte groep van medewerkers in PWH telt niet mee bij de berekeningen rond ziekte want dit zou een vertekend beeld kunnen geven.

Dit geeft het personeelsbestand weer waarop de metrieken gebaseerd zijn.

Bijkomende informatie

- Wat verstaan we onder een **'werknemer met een actief contract'**?

'Werknemer met een actief contract' is gebaseerd op de types van Juridische contracten (op het concept van JAO = Juridische Aard van de Overeenkomst):

- Volgende types van juridische contracten zijn inbegrepen:
 - Arbeider
 - bediende
 - Stage (KB230) / SBO
- Volgende types zijn niet inbegrepen bij de telling:
 - Bruggepensioneerde
 - Gepensioneerde
 - Student
 - Interim
 - Zaakvoerder, bestuurder
 - Tewerkgestelde werkloze
 - etc

3.2 Uitzondering op populatie

- Hoe wordt er omgegaan met **‘werknemers in Progressieve WerkHervatting’** bij de berekeningen van de metrieken rond afwezigheid en ziekte?

Gezien de impact van werknemers in Progressieve WerkHervatting (PWH) op de berekeningen van % ziekteverzuim, ziektedagen, ziektefrequentie, Bradford Factor, kosten, ect, en de hiermee gepaard gaande complexiteit van de verschillende mogelijke werkregimes bij PWH, werpt de vraag zich op of deze medewerkers in PWH deel moeten uitmaken van deze metrieken rond ziekte. Deze werknemers zijn te identificeren door de afwezigheidscode in de payroll.

Concreet voorbeeld: 2 werknemers A & B gaan deeltijds terug aan het werk in het stelsel van Progressieve WerkHervatting na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Ze hervatten beiden deeltijd 50%, maar met een ander werkregime. Welke impact heeft dit op de ziektefrequentie?

Medewerker A hervat in een werkregime: maandag (hele dag) – woensdag (halve dag) – vrijdag (hele dag).

Medewerker B hervat in een werkregime: maandag (hele dag) – dinsdag (hele dag) – woensdag (halve dag).

Hierdoor zijn er 2 ziekteperiodes per week bij A, en 1 ziekteperiode bij B, terwijl ze beiden 50% werken.

De werkregimes van werknemers in PWH geven een vertekend beeld op de metrieken rond ziekte, zoals het concreet voorbeeld aantoont. Hierdoor is er beslist om deze werknemers in PWH uit de berekeningen te laten. Hun ziektedagen en ziektefrequenties van de PWH worden dus niet mee opgenomen in de grafieken, alsook niet de ziektedagen en frequenties indien ze ziek zouden zijn tijdens hun werkdagen.

4. Metrieken in ‘Absence Essentials’

4.1 Het ‘tellen’ van werknemers

4.1.1 ‘All employees’, Employees without sickness

‘All employees’, aantal werknemers tewerkgesteld met een actief contract **in** de geselecteerde periode, inclusief de nieuwkomers en diegenen die het bedrijf ondertussen hebben verlaten.

Employees without sickness, aantal werknemers van het personeelsbestand ‘all employees’ die niet afwezig waren wegens ziekte in de geselecteerde periode m.a.w. medewerkers waarvoor geen ziektedagen geregistreerd zijn.



De details zijn raadpleegbaar onder Sickness > Zero sickness.

4.1.2 Headcount, FTE

Korte beschrijving

Headcount, aantal werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisatie met een actief contract, geteld **op het einde van de geselecteerde referentieperiode**; d.w.z. inclusief de nieuwkomers en exclusief de werknemers die ondertussen het bedrijf hebben verlaten.

FTE = VTE, Voltijds equivalent van het totaal aantal werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisatie met een actief contract, geteld **op het einde** van de geselecteerde periode. De berekening is gebaseerd op de headcount en de **werkschema's**.

Bijkomende informatie

- **Wat is het verschil in de telling tussen headcount en 'all employees'?**

De impact van de **leavers** = vertrekkers:

Aangezien headcount, en afgeleid daarvan VTE, wordt geteld op het einde van de geselecteerde periode, heeft dit als gevolg dat alle werknemers die het bedrijf hebben verlaten en niet meer in dienst zijn op het einde van de geselecteerde referentieperiode, niet worden meegerekend in de headcount, noch in VTE.

Werknemers die het bedrijf in de geselecteerde referentieperiode hebben verlaten, worden niet meegerekend in de headcount. Bijv. als men als referentieperiode 'Rolling 12 months' en 'maart 2023' selecteert, (dus referentieperiode: 1/4/2022 – 31/3/2023), en een werknemer het bedrijf heeft verlaten in deze periode, op bvb. 31/12/2022, wordt hij/zij uitgesloten van de headcount van de geselecteerde referentieperiode, omdat deze werknemer aan het einde van de referentieperiode niet meer in dienst was.

Werknemers die na de geselecteerde referentieperiode het bedrijf hebben verlaten, worden nog steeds meegerekend in de headcount. Bijv. als men als referentieperiode 'Rolling 12 months' en 'maart 2023' selecteert, (dus referentieperiode: 1/4/2022 – 31/3/2023), en een werknemer het bedrijf heeft verlaten na deze periode, op bvb. 15/5/2023, zal hij/zij nog steeds worden meegerekend in de headcount van de geselecteerde referentieperiode, omdat de werknemer aan het einde van de referentieperiode nog in dienst was.

Bij de telling van het concept 'all employees' worden alle werknemers met een actief contract, die tewerkgesteld zijn of geweest zijn in de geselecteerde referentieperiode meegenomen. Dit wil zeggen dat ook de vertrekkers mee in de telling zitten.

- **Waarom is dit verschil tussen headcount en 'all employees' belangrijk?**

Alle berekeningen van de metrieken in 'Absence Essentials' zijn gebaseerd op het concept van 'all employees' in de geselecteerde referentieperiode, met één uitzondering (zie hoger).

4.2 Absence and sickness %

4.2.1 Absence %

Korte beschrijving

Absence % = % Afwezigheid vertegenwoordigt de afwezigheidsdagen ten opzichte van de 'totaal te werken' dagen, van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode.

Het % bevat alle afwezigheidstypes:

- | | |
|-------------------|---|
| ○ holidays | vakantiedagen |
| ○ public holidays | feestdagen |
| ○ sickness | ziektedagen |
| ○ work accidents | afwezigheidsdagen wegens arbeidsongeval |
| ○ family leave | afwezigheid wegens familiale redenen |



De details zijn raadpleegbaar in de grafiek 'Absences % by type' onder
General > Overview Absences

Berekening

= aantal afwezigheidsdagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselectie referentieperiode

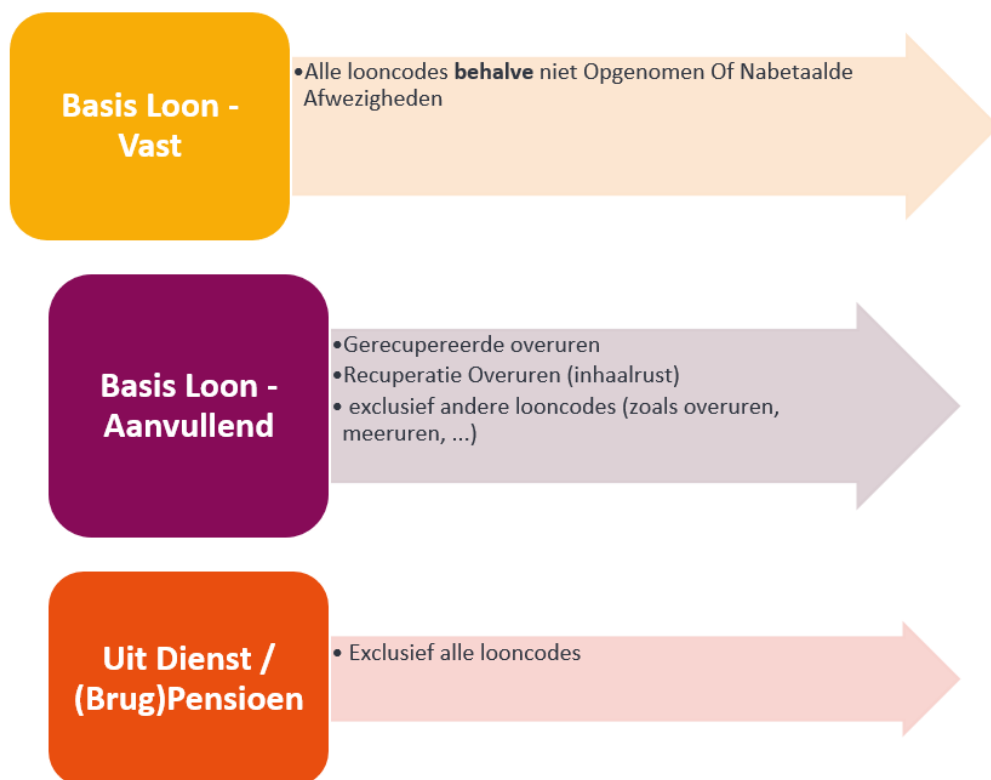
$$\% \text{ Afwezigheid} = \frac{\text{aantal afwezigheidsdagen}}{\text{'totaal te werken dagen'}}$$

Bijkomende informatie

▪ 'Totaal te werken dagen'

Het concept van 'totaal te werken dagen' is gedefinieerd als de som van alle dagen die in de referentieperiode voor **effectieve aan- en afwezigheden in de loonadministratie** werden geboekt. Deze dagen worden dus niet forfaitair bepaald, maar echt uit de berekende loongegevens over de geselecteerde periode gehaald.

Schematische voorstelling van de berekening van 'totaal te werken dagen'



▪ Welke werknemers worden meegenomen in berekening van % Afwezigheid?

Voor de berekening van het % Afwezigheid worden de afwezigheidsdagen en het 'totaal te werken dagen' gebaseerd op alle werknemers die in de geselecteerde referentieperiode, gedurende de hele periode of een deel van de referentieperiode met een actief contract tewerkgesteld waren. Dit betekent dat ook de dagen van nieuwkomers en van vertrekkers in de berekening worden meegenomen. Dit komt overeen met het concept van '**all employees**' uit het vorige hoofdstuk.

Opmerking: het % Afwezigheid wordt berekend door de deling van 2 sommen: de som van alle afwezigheidsdagen en de som van alle 'totaal te werken dagen' van de betrokken werknemers in de geselecteerde referentieperiode. (Dit betekent dat het geaggregeerde % afwezigheid niet gebaseerd is op het gemiddelde van de individuele achterliggende percentages van afwezigheid. Deze berekening zou kunnen hebben geleid tot afrondingsverschillen.)

4.2.2 Absence % in days versus in hours



De evolutiegrafieken op de pagina 'General > Absence (days vs hours)' geven de mogelijkheid om het verschil in berekening o.b.v. dagen versus uren te vergelijken voor de metrieke van % Afwezigheid en % ziekteverzuim.

Berekening

= aantal afwezigheidsdagen (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselecteerde referentieperiode.

$$\% \text{ Afwezigheid (d)} = \frac{\text{Aantal **afwezigheidsdagen**}}{\text{'Totaal te werken **dagen**'}}$$

De standaard berekening van % Afwezigheid en % Ziekteverzuim is gebaseerd op afwezigheidsdagen en 'totaal te werken dagen'. Het % kan nauwkeuriger zijn als de berekeningen zijn gebaseerd op uren in plaats van dagen. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer ziek wordt op het werk en na 4 uur naar huis gaat, of wanneer iemand een halve dag vakantie neemt.

$$\% \text{ Afwezigheid (h)} = \frac{\text{Aantal **afwezigheidsuren**}}{\text{'Totaal te werken **uren**'}}$$

Bijkomende informatie



De evolutiegrafieken op de pagina 'General > Absence (days vs hours)' geven de mogelijkheid om volgende metrieke te vergelijken door het verschil in berekening o.b.v. dagen versus uren:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ○ Absence % | % Afwezigheid |
| ○ Holiday % | % Vakantie |
| ○ sickness % | % Ziekteverzuim |
| ○ short sickness % | % kortdurend (<1 maand) ziekteverzuim |
| ○ long sickness (> 1m and < 1y) % | % middellang (> 30 dagen en < 1 jaar) ziekteverzuim |
| ○ long sickness (>1y) % | % langdurig (> 1 jaar) ziekteverzuim |

4.2.3 Sickness %

Korte beschrijving

Sickness % = % Ziekteverzuim staat voor de ziektedagen in relatie tot de 'totaal te werken dagen', van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode.

Berekening

= Aantal van **alle* ziektedagen** (d) / 'totaal te werken dagen' in de referentieperiode.

$$\% \text{ Ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte (duur)}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

* **alle ziektedagen** verwijst naar de verschillen in duurtijd van de afwezigheid wegens ziekte en is onderverdeeld in 3 types:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1) Short term sickness | Kortverzuim (< 1 maand) |
| 2) long term (> 1 month and < 1 year) sickness | Middellang (> 1m < 1j) ziekteverzuim |
| 3) Long term (> 1 year) sickness | Lang (> 1 jaar) ziekteverzuim |

Het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte in de teller is de som van de ziektedagen o.b.v. de looncodes, in de geselecteerde periode. Deze zijn terug te vinden in de rubriek "Sickness days and periods".

Dezelfde logica is ook van toepassing voor de berekening van het % ziekteverzuim van elk type duurtijd ziekte. Dit wordt in de volgende paragrafen verder gedetailleerd.

Geselecteerde periode: In tegenstelling tot de Bradford Factor, die berekend wordt o.b.v. 12 maanden, kan het ziekteverzuimpercentage worden berekend voor elke gekozen periode waarvoor de gegevens beschikbaar zijn: zowel op maandbasis als over een langere periode.

▪ Welke werknemers worden meegenomen in berekening van % Ziekteverzuim?

Voor de berekening van het % ziekteverzuim worden de ziektedagen en het 'totaal te werken dagen' gebaseerd op alle werknemers die in de geselecteerde referentieperiode, gedurende de hele periode of een deel van de referentieperiode met een actief contract tewerkgesteld waren. Dit betekent dat ook de dagen van nieuwkomers en van vertrekkers in de berekening worden meegenomen. Dit komt overeen met het concept van **'all employees'** uit het vorige hoofdstuk. Er wordt echter **uitzondering** gemaakt op de **werknemers in Progressieve WerkHervatting**; deze worden uit de berekeningen gehaald, omdat ze voor een vertekend beeld kunnen zorgen op de cijfers.

4.2.3.1 Short term sickness %

Berekening

= Aantal kortdurende ziekteperioden (d) / 'totaal te werken dagen' in de geselecteerde referentieperiode.

$$\% \text{ kortverzuim (< 1 maand)} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door kortverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens kortdurend ziekteverzuim in de teller is de som van het kortdurend ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.2.3.2 long term (>1 month and < 1 year) sickness %

$$\% \text{ middellang (> 1m < 1j) ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door middellang ziekteverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens middellang (> 1 maand en < 1 jaar) ziekteverzuim in de teller is de som van het middellang ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.2.3.3 long term (> 1 year) sickness %

$$\% \text{ lang (> 1 jaar) ziekteverzuim} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door lang ziekteverzuim}}{\text{'Totaal te werken dagen'}}$$

Het aantal afwezigheidsdagen wegens lang (> 1 jaar) ziekteverzuim in de teller is de som van het lang ziekteverzuim, gebaseerd op de looncodes, die zijn gedefinieerd onder de titel 'ziektedagen'.

4.3 Sickness days and periods

4.3.1 Sickness days

4.3.1.1 Short term sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van kortdurende ziektedagen (< 1 maand)

Gewaarborgd loon ziekte eerste week	010* (= 0100, 0101, 0102, 0103, 0104, 0105, 0106, 0107, 0108, 0109)
Gewaarborgd loon ziekte tweede week	014* (= 0140, 0141, 0142, 0143, 0144, 0145, 0146, 0147, 0148, 0149) 023* (= 0230, 0231, 0232, 0233, 0234, 0235, 0236, 0237, 0238, 0239)
Gewaarborgd maandloon ziekte	011* (= 0110, 0111, 0112, 0113, 0114, 0115, 0116, 0117, 0118, 0119) 012* (= 0120, 0121, 0122, 0123, 0124, 0125, 0126, 0127, 0128, 0129)
Geen gewaarb. loon ziekte (tijdelijke werklh, gn anc, ...)	0506

4.3.1.2 Long term (> 1 month and < 1 year) sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van middellange (> 1 maand en < 1 jaar) ziektedagen

Langdurend Ziekteverzuim (> 1 Maand en < 1 Jaar) (Excl PWH)	050* (= 0500, 0501, 0502, 0503, 0504, 0505, 0507, 0508, 0509)
---	--

4.3.1.3 long term (> 1 year) sickness Days

Lijst met looncodes die worden meegenomen in de berekening/telling van lange (> 1 jaar) ziektedagen

Langdurend Ziekteverzuim (> 1 Jaar) (Excl PWH)	078* (=0780, 0781, 0782, 0783, 0784, 0785, 0786, 0787, 0788, 0789)
--	---

4.3.2 Sickness periods

Elke aaneengesloten ziekteperiode met op de eerste dag ervan een looncode die bij het begin van een ziekte kan voorkomen, wordt als 1 frequentie geteld. Het gaat hier over gewaarborgd weekloon ziekte arbeiders of gewaarborgd maandloon ziekte bedienden met looncodes 010*, 012*, 013* en 069* (* staat voor de waarde van 0 tot 9), alsook looncodes 0500 en 0370.

Het aantal ziekteperiodes is de som van elke afzonderlijke aaneengesloten periode dat een werknemer afwezig is wegens ziekte. Bij herval, met minimaal één werkdag ertussen, wordt dit geteld als 2 ziekteperiodes.

Indien het begin van de ziekteperiode start vóór de geselecteerde referentieperiode, telt deze ook als 1 frequentie. Bijvoorbeeld, de gekozen referentieperiode is 01/04/2022 tot 31/03/2023 en de medewerker is afwezig wegens ziekte van 15/03/2022 tot 15/04/2022, dan telt dit ook mee als 1 ziekteperiode.

Er wordt een uitzondering gemaakt bij langdurige (> 1 jaar) afwezigheid wegens ziekte: in geval dat een werknemer na een langdurige (> 1 jaar) ziekte terug komt werken, wordt dit niet als een ziekteperiode geteld.

4.4 Bradford

4.4.1 Bradford Factor

De Bradford Factor is een berekening om de impact van afwezigheid van werknemers op de organisatie te meten. Het is een formule die rekening houdt met de frequentie (= ziekteperiodes), duur (= aantal ziektedagen) en patroon van de afwezigheid van een werknemer gedurende een bepaalde periode. De onderliggende theorie is dat het duurder is voor een organisatie wanneer een medewerker zich meerdere korte periodes ziek meldt, ten opzichte van minder frequente maar langere periodes. Korte, ongeplande ziekteperiodes zijn immers vaak moeilijker op te vangen voor een team of organisatie.

Berekening

Bradford Factor = aantal ziektedagen x ziekteperiodes² (ziektefrequentie gekwadraterd)

- Aantal ziektedagen = aantal kortdurende (< 1 maand) + langdurende (> 1 maand en < 1 jaar) afwezigheidsdagen wegens ziekte van de laatste 12 maanden
- Ziekteperiodes = aantal afzonderlijke ziekteperiodes van de laatste 12 maanden

Het aantal langdurige (> 1 jaar) ziektedagen en de daaraan gekoppelde ziekteperiode worden niet meegenomen in de berekening van de Bradford Factor.

Dit verklaart waarom er voor werknemers die meer dan een jaar afwezig zijn wegens ziekte geen Bradford Factor wordt berekend. Vanuit het standpunt van 'disruptie op de werkvloer' heeft de Bradford Factor in deze gevallen geen toegevoegde waarde.

In de dashboards van Absence Essentials wordt de Bradford Factor altijd berekend over een periode van 12 maanden, omdat het op deze manier nauwkeurigere gegevens geeft. Dit betekent dat er minimaal 12 maanden aan kalendergegevens beschikbaar moeten zijn. Als dit niet het geval is, wordt de Bradford Factor niet berekend voor de betrokken werknemer(s). Dit verklaart waarom bvb nieuwkomers die nog geen 12 maanden in dienst zijn niet in de berekening zijn opgenomen.

4.5 Absence and sickness costs

4.5.1 Absence costs

Korte beschrijving

Absences costs = afwezigheidskosten vertegenwoordigen de som van de bruto loonkosten voor de werkgever gerelateerd aan alle types afwezigheidsdagen van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode. De patronale bijdragen zijn niet inbegrepen in deze kosten. Alsook de benefits (andere financiële voordelen) zijn niet inbegrepen.

De kosten bevatten alle types van afwezigheid:

- | | |
|-------------------|--------------------------------------|
| ○ holidays | vakantie |
| ○ public holidays | feestdagen |
| ○ sickness | ziekteverzuim |
| ○ work accidents | arbeidsongevallen |
| ○ family leave | afwezigheid wegens familiale redenen |



De details zijn raadpleegbaar in de grafiek 'Absences costs by type' onder General > Overview Absences

4.5.2 Sickness costs

Korte beschrijving

Sickness costs = afwezigheidskosten wegens ziekte vertegenwoordigen de som van de bruto loonkosten voor de werkgever gerelateerd aan afwezigheidsdagen wegens ziekte van alle werknemers met een actief contract, in de geselecteerde periode. De patronale bijdragen zijn niet inbegrepen in deze kosten. Alsook de benefits (andere financiële voordelen) zijn niet inbegrepen.

4.6 Work accidents

'Under construction'